

JURNAL SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM DARI DISKRIMINASI
BAGI PENYANDANG DISABILITAS
DALAM DUNIA KERJA**



Diajukan oleh :

Maria Nurma Septi Arum Kusumastuti

N P M	: 120510872
Program Studi	: Ilmu Hukum
Program Kekhususan	: Hukum Ekonomi dan Bisnis

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

FAKULTAS HUKUM

2016

HALAMAN PERSETUJUAN
JURNAL
PERLINDUNGAN HUKUM DARI DISKRIMINASI
BAGI PENYANDANG DISABILITAS
DALAM DUNIA KERJA



Diajukan oleh :

Maria Nurma Septi Arum Kusumastuti

N P M	: 120510872
Program Studi	: Ilmu Hukum
Program Kekhususan	: Hukum Ekonomi dan Bisnis

Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing
pada tanggal 3 Oktober 2016
Dosen Pembimbing

OJB. Ohim Sindudisastra, SH., M.Hum

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Atma Jaya Yogyakarta



FX. Endro Susilo, S.H., LL.M.

PERLINDUNGAN HUKUM DARI DISKRIMINASI BAGI PENYANDANG DISABILITAS DALAM DUNIA KERJA

Maria Nurma Septi Arum Kusumastuti

Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Email: marianurma04@gmail.com

Abstract

This law research entitled “Law Protection from Discrimination for Disable People in Working Life.” This research purpose is to know How law protection from discrimination for disable people who are discriminated in working field. This law research uses normative method with legal normative approach, meaning this research focuses on positive legal norms. The numbers of employees who are registered on Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta based on Pemantauan Perusahaan Pengguna Penyandang Cacat the year of 2013-2015 approximately 3.894 male employees and female employees, and 160 disable employees. In fact, until now disabled people still get discrimination In obtain the right to work so that need to be investigated whether the regulations of law in who passed already provide protection in accordance with the rules that applies or not. This research result that law protection from discrimination provide to disable people already well protected.

Keywords : labor, people with disabilities, discrimination, law protection

I. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 1 ayat (1) tentang Penyandang Disabilitas mengatur bahwa yang dimaksud dengan; “Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.” Penyandang Disabilitas merupakan masyarakat minoritas di dunia dimana terdapat sekitar 600 juta penduduk penyandang disabilitas dan sekitar 20 juta penduduk penyandang disabilitas di Indonesia. Keberadaan penyandang disabilitas yang masih tersisihkan dari masyarakat umum menjadi salah satu kendala bagi kaum penyandang disabilitas,

terutama kendala dalam memperoleh hak bekerjanya.

Masyarakat yang menganggap bahwa penyandang disabilitas mempunyai keterbatasan yang mengganggu aktivitasnya terutama dalam bekerja membuat hak penyandang disabilitas terabaikan bahkan tidak ada rasa peduli terhadap hak yang dimiliki oleh penyandang disabilitas, padahal di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) mengatur bahwa; “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, kemudian diperjelas di dalam Pasal 28 D yang mengatur bahwa; “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Hak bekerja bagi setiap warga negara sudah diatur di dalam Peraturan Perundang-Undangan terutama dalam Undang-

Undang Dasar 1945 dimana dalam Undang-Undang tersebut tidak membatasi seseorang yang mempunyai keterbatasan fisik dan/atau intelektual untuk mendapatkan hak bekerjanya, sehingga setiap orang tanpa terkecuali dapat menikmati haknya sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.

Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas memaparkan secara jelas mengenai hak-hak penyandang disabilitas, diantaranya adalah :

1. Hak untuk mendapat persamaan dan non-diskriminasi
2. Hak untuk mendapat pelayanan atau aksesibilitas
3. Hak atas kebebasan dan keamanan
4. Hak untuk mendapatkan pengakuan atas persamaan di muka hukum
5. Hak untuk mendapat keadilan
6. Hak bebas dari penyiksaan atau penghukuman yang kejam
7. Hak bebas dari eksploitasi dan kekerasan
8. Hak atas pendidikan dan kesehatan
9. Hak atas pekerjaan dan lapangan kerja
10. Hak kebebasan bergerak dan berkewarganegaraan

Hak-hak yang terdapat dalam Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas tersebut menjadi dasar bagi kaum penyandang disabilitas untuk mempertahankan hidupnya serta memperjuangkan hak yang ada pada dirinya, namun dalam kenyataannya masih terdapat hak penyandang disabilitas yang diabaikan oleh Pemerintah, salah satunya adalah hak untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan. Hak atas pekerjaan dan lapangan kerja yang dimaksud dalam Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas adalah sebuah hak asasi manusia yang tidak bisa dipisahkan karena setiap manusia dan semua orang berhak untuk berpartisipasi, berkontribusi dan menikmati pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik, dimana semua hak asasi manusia dan kebebasan yang mendasar bisa sepenuhnya diwujudkan.

Sebagai pelaksana Undang-Undang Penyandang Disabilitas telah dikeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 01.KP.01.15.2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di perusahaan yang mengamanatkan kepada setiap kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mensosialisasikan Undang-Undang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Perundang-Undangan lain terkait hak penyandang disabilitas dalam bekerja sebagai upaya penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas di perusahaan karena di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat khususnya Pasal 28 mengatur bahwa; "Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya", dan mengamanatkan untuk melakukan pendataan terhadap perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas setiap 3 (tiga) bulan sekali dan melaporkan hasil pendataan tersebut kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi cq Direktorat Jenderal Binalatpedagri.

Contoh kasus yang penulis ambil adalah pengalaman seorang penyandang cacat tuna pendengaran dan bahasa yang selalu ditolak ketika melamar pekerjaan di perusahaan swasta dan BUMN di Provinsi Banjarmasin. Dia adalah lulusan Sekolah Luar Biasa (SLB) ternama dengan predikat terbaik di daerah tersebut dan IQnya rata-rata. Dia juga menguasai berbagai program komputer yang praktis untuk pekerjaan kantor. Tetapi pada waktu melamar pekerjaan, hampir semua perusahaan swasta dan BUMN selalu menganggap anak bisu dan tuli ini tidak dapat bekerja. Mereka menganggap bahwa orang bisu dan tuli tidak perlu mencari pekerjaan, karena masih banyak orang yang normal dimana merupakan lulusan sekolah umum,

perguruan tinggi dan mahir menggunakan komputer. Kasus yang kedua di Kalimantan ada seorang ibu dari seorang anak cacat mental (IQ rendah) yang sedang mencari pekerjaan kasar untuk anaknya di proyek bangunan, namun mandor proyek langsung menolaknya dengan alasan lebih baik mencari pemuda sehat mental agar mudah diarahkan dalam bekerja. Kasus serupa juga dialami oleh Nine, seorang penyandang cacat tuna netra lulusan Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Pada saat akan mengisi formulir pendaftaran CPNS 2004 Kabupaten Karang Anyar Jateng, Ibu S, yang duduk sebagai ketua panitia pendaftaran CPNS 2004 Kabupaten Karang Anyar Jateng, langsung menolak Nine karena Nine tidak memenuhi persyaratan utuh secara jasmani dan dianggap pasti tidak mampu bekerja. Padahal Nine sudah memiliki brevet lengkap sebagai pengajar bahasa Inggris.

Ketiga contoh diatas adalah sebagian kecil keluhan dan masalah penyandang disabilitas ketika mencari pekerjaan. Mereka masih merasakan dan mengalami adanya pembedaan yang terdapat di lingkungan sekitar sejak mereka lahir maupun setelah dewasa, padahal kecacatan ini tentu tidak diharapkan oleh semua manusia. Hal tersebut sangat jelas bahwa ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat khususnya Pasal 28 belum terlaksana dengan baik, dimana dalam Undang-Undang tersebut mengatur bahwa; "Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya."

Semakin banyak diskriminasi yang terjadi terhadap penyandang disabilitas, Pemerintah seharusnya secara tegas memberikan perlindungan hukum terhadap kaum penyandang disabilitas dan memberikan kesempatan kepada kaum

penyandang disabilitas untuk dapat bekerja seperti orang normal pada umumnya dan tidak memandang bahwa dengan keterbatasan yang penyandang disabilitas miliki dapat menghambat mereka dalam bekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sehingga pelanggaran terhadap hak dasar tersebut merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya yang sesuai dengan Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan alat pelindung diri. Dalam upaya melindungi, menghormati, memajukan, dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas, Pemerintah Republik Indonesia telah membentuk berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perlindungan terhadap penyandang disabilitas.

Tujuan dari penelitian hukum ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas yang mengalami diskriminasi dalam dunia kerja.

II. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum yang dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan perilaku manusia yang dianggap pantas. Penelitian hukum normatif menggunakan pendekatan

normatif yuridis, artinya penelitian hukum ini berfokus pada norma hukum positif. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan data sekunder sebagai data utamanya, dan melakukan wawancara dengan beberapa narasumber terkait untuk melengkapi penelitian.

Cara pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan :

- a. Studi Kepustakaan
Studi kepustakaan dilakukan untuk mempelajari bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder yang berupa pendapat hukum dan pendapat bukan hukum dari buku, hasil penelitian, jurnal hukum, majalah, surat kabar, internet, serta makalah tentang perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja.
- b. Wawancara
Wawancara dilakukan secara langsung dengan mengajukan pertanyaan yang sudah disiapkan. Wawancara ini khusus dilakukan terhadap narasumber.
- c. Lokasi Penelitian
Lokasi Penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak di Yogyakarta.

Analisis Data yang digunakan untuk penelitian hukum ini diperoleh dari kepustakaan, kemudian diarahkan, dibahas dan diberi penjelasan dengan menggunakan metode analisa kualitatif, yaitu suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis. Adapun metode berfikir dalam pengambilan kesimpulan adalah dengan metode deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal yang umum ke hal yang khusus.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara eksplisit Indonesia memiliki Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang disahkan pada tanggal 15 April 2016 dimana Undang-Undang ini memberikan

landasan hukum secara tegas mengenai kedudukan dan hak penyandang disabilitas. Dalam konsideran Undang-Undang Penyandang Disabilitas ditegaskan bahwa; “Negara Kesatuan Republik Indonesia menjamin keberlangsungan hidup setiap warga Negara, termasuk para penyandang disabilitas yang mempunyai kedudukan hukum dan memiliki hak asasi manusia yang sama sebagai warga negara Indonesia dan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari warga negara dan masyarakat Indonesia merupakan amanah dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, untuk hidup maju dan berkembang secara adil dan bermartabat.”

Selain hak-hak fundamental yang disebutkan dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas, hak penyandang disabilitas juga ditegaskan dalam Pasal 41 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menyebutkan bahwa; “Setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus,” dan pada Pasal 42 menyebutkan bahwa; “Setiap warga Negara yang berusia lanjut, cacat fisik dan/atau cacat mental berhak memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan bantuan khusus atau biaya negara, untuk menjamin kebutuhan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaannya, meningkatkan rasa percaya diri, dan kemampuan berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.” Seperti yang telah diuraikan dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Hak Asasi Manusia, penyandang disabilitas mempunyai hak dan kewajiban yang sama seperti orang normal.

Pemerintah telah meratifikasi *Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya* yang ditandai dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya* yang

meliputi: Hak atas pekerjaan, hak mendapatkan program pelatihan, hak mendapatkan kenyamanan dan kondisi kerja yang baik, hak membentuk serikat buruh, hak menikmati jaminan sosial, hak menikmati perlindungan pada saat dan setelah melahirkan serta hak untuk berperan serta dalam kehidupan budaya menikmati manfaat dari kemajuan ilmu pengetahuan dan aplikasinya.

Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi khususnya di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mewujudkan hak penyandang disabilitas untuk bekerja adalah dengan melakukan sosialisasi dan penyadaran tentang pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas terhadap perusahaan-perusahaan khususnya di Yogyakarta agar setiap perusahaan dapat menerima penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan-perusahaan yang memenuhi kualifikasi jabatan dan persyaratan dan dapat memahami bahwa penyandang disabilitas juga mempunyai hak yang sama seperti orang normal dalam memperoleh pekerjaan serta menyadari bahwa kaum penyandang disabilitas juga mempunyai kompetensi dan kreatifitas dalam bekerja seperti orang normal pada umumnya walaupun memiliki keterbatasan.

Jumlah perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas berdasarkan Pemantauan Perusahaan Pengguna Penyandang Cacat tahun 2013-2015 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terdapat 25 perusahaan dan jumlah pekerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Pemantauan Perusahaan Pengguna Penyandang Cacat tahun 2013-2015 sekitar 3.894 pekerja laki-laki dan perempuan dan sekitar 136 pekerja laki-laki dan perempuan penyandang disabilitas. Dari 25 perusahaan tersebut sebagian besar telah diberikan sosialisasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terkait Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas dan kuota 1% hak bekerja Penyandang Disabilitas dalam perusahaan untuk bekerja. Perusahaan yang menerima sosialisasi dan memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk bekerja sebenarnya belum memberikan perlindungan hukum secara optimal terhadap penyandang disabilitas karena perusahaan kurang mempunyai rasa peduli terhadap kaum penyandang disabilitas dalam memberikan pengarahannya mengenai hak bekerja, cara kerja dan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan di perusahaan tersebut.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta juga memberikan pengarahannya mengenai pemenuhan aksesibilitas di perusahaan-perusahaan agar penyandang disabilitas yang mempunyai keterbatasan dalam bekerja terbantu dalam melakukan aktivitasnya. Upaya yang dilakukan Pemerintah tersebut selain mewujudkan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas juga membantu setiap perusahaan untuk mendapat penghargaan dan menambah nilai positif terhadap pemenuhan hak penyandang disabilitas, karena di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 Pasal 28 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat, mengatur bahwa; "Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya."

Adanya aturan tersebut maka secara tegas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memantau setiap perusahaan-perusahaan khususnya di Yogyakarta agar melaksanakan dan menjalankan aturan tersebut dengan baik, karena perusahaan yang mempekerjakan penyandang

disabilitas mendapat intensif atau penghargaan dari Pemerintah, dimana dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pada Pasal 54 mengatur bahwa; “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan intensif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas.” Intensif yang dimaksud dalam Undang-Undang tersebut adalah kemudahan dalam melakukan perizinan, penghargaan, dan bantuan penyediaan fasilitas kerja yang mudah diakses. Berbagai Undang-Undang yang telah memperkuat pemerataan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas adalah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 38 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan pada Pasal 5. Di dalam Undang-Undang yang terkait dengan hak dan kewajiban Penyandang Disabilitas, Pemerintah dan Pemerintah Daerah serta Pemberi Kerja (Perusahaan) sudah diatur secara jelas. Aturan-aturan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 D ayat (2)
- b. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas khususnya Pasal 45-49, 51-54, 57, 60 dan 145
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 67
- d. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional khususnya Pasal 13
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat khususnya Pasal 26 dan 28
- f. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 khususnya Pasal 19 dan 35.\

Berbagai peraturan tersebut melarang diskriminasi atas dasar disabilitas terhadap

segala bentuk pekerjaan, mencakup kondisi perekrutan, keterampilan, pelayanan penempatan dan keahlian serta pelatihan keterampilan dan berkelanjutan. Namun tidak tersedianya layanan informasi yang lengkap mengenai potensi dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang dapat diakses oleh pelaku usaha masih menjadi hambatan. Berdasarkan analisis Undang-Undang maka Undang-Undang tersebut sudah memberikan perlindungan terhadap kaum penyandang disabilitas dengan baik, sehingga dalam mewujudkan hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan sudah terjamin dan dilindungi tetapi masih kurang adanya rasa kepedulian dari Pemerintah, Perusahaan dan masyarakat dalam mewujudkan hak-hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa Perlindungan Hukum dari tindakan praktik diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh hak bekerjanya sudah terlindungi dan Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur sudah memberikan perlindungan hukum dengan baik.

Pemerintah memberikan pemahaman terkait Peraturan Perundang-Undangan Penyandang Disabilitas melalui sosialisasi terhadap perusahaan-perusahaan secara berkala. Pemerintah juga diharapkan menjalankan dan memberikan sanksi dengan tegas bagi pihak-pihak yang melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perundang-Undangan serta Pemerintah diharapkan untuk segera dibuat atau bentuk Peraturan Pelaksana agar Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas berjalan dengan baik.

V. REFERENSI

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

R. Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.

Amirudin dan H.Zainal Asikin, 2008, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4b8cf8abc7dc4/kesempatan-kerja-bagi-penyandang-cacat>

